

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

COLEGIO DE CIENCIAS POLICIALES

**ANÁLISIS DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
APLICADO AL PERSONAL POLICIAL DE LOS CIRCUITOS DEL
DISTRITO 08 SARAGURO, DE LA SUBZONA 11 LOJA, DE LA ZONA
07 DE LA POLICÍA NACIONAL, PARA EL AÑO 2015**

GALLARDO FIGUEROA LUIS EDUARDO

Angeline Beltrán, Ing., MBA., Directora de Tesis

Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de

Licenciado en Administración Policial

Quito, julio de 2015

Universidad San Francisco de Quito

Colegio de Ciencia Policiales

HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS

Análisis del Modelo de Gestión por Competencias aplicado al personal policial de los Circuitos del Distrito 08 Saraguro, de la Subzona 11 Loja, de la Zona 07 de la Policía Nacional, para el año 2015

Gallardo Figueroa Luis Eduardo

Angeline Beltrán, Ing., MBA

Director de la tesis

Pablo Beltrán Ayala, Ph.D

Decano del Colegio de Ciencias Policiales

Quito, julio de 2015

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: _____

Nombre: Gallardo Figueroa Luis Eduardo

C. I.: 1719414698

Fecha: Quito, julio de 2015

DEDICATORIA

Mi trabajo investigativo está dedicado principalmente a Dios, que por medio de sus bendiciones he podido llegar a culminar una etapa esencial de mi vida.

Especialmente va dedicado a mis hijos Emily Gallado y Matías Gallardo; a mi familia Gallardo Figueroa que son el motivo de mi constante esfuerzo y dedicación en cada una de las cosas que he logrado hasta hoy, agradecido infinitamente a mis padres por ese apoyo incondicional y el entusiasmo que han depositado en mí.

Luis Eduardo Gallardo Figueroa

AGRADECIMIENTOS

Mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que hicieron posible la culminación de este trabajo investigativo, miembros policiales que laboran en el Distrito 08 Saraguro, de la Subzona 11 Loja, de manera especial al personal docente de la USFQ quien supo guiarme mediante sus conocimientos, motivándome siempre con su valor ético y moral que les caracteriza.

RESUMEN

La presente investigación ha sido diseñada con el objetivo de colaborar en una forma profesional, técnica, científica que sirva de apoyo, siendo sobre todo, un respaldo en las actividades en la buena administración del talento humano de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en el Cantón Saraguro

Con esta investigación se determinara como es tu trabajo policial, sus funciones que cumplen de acuerdo a las leyes ecuatorianas, sus habilidades y conocimientos que el ser humano posee para desempeñar sus funciones en su área de trabajo.

Por lo tanto se ve la necesidad, de dar una garantía y soporte en la administración del talento humano del Distrito 08 Saraguro, de la Subzona Loja, para que este tenga mejores resultados tanto en su operatividad, como para prevenir delitos y cumplir con las metas y disipaciones que emite el Estado Ecuatoriano.

ABSTRACT

This research has been designed with the aim of collaborating in a professional, technical, scientific that supports, being primarily a support for the activities in the proper administration of human talent of the officials responsible for law enforcement in Canton Saraguro

This research will determine how your police work, fulfill their functions according to Ecuadorian law, skills and knowledge that human beings have to perform their duties in their work area.

Therefore, we see the need, to give a warranty and support in the administration of human talent District 08 Saraguro, Loja of subarea, for it to have better results both in their operation, to prevent crimes and meet goals and dissipation issuing the Ecuadorian State

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
TABLA DE CONTENIDO	9
TABLAS.....	10
FIGURAS	10
INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA.....	11
Antecedentes.....	12
El problema	15
Hipótesis	17
Pregunta de investigación.....	17
Contexto y marco teórico	17
El propósito del estudio.....	18
El significado del estudio.....	18
Definición de términos	19
Presunciones del autor del estudio.....	19
Supuestos del estudio	20
CAPITULO 2	21
REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	21
MODELO DE GESTION DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR	21
Su generalidad	21
Principios éticos de la policía nacional del ecuador.....	21
Principios para la actuación policial.....	22
Concepto de modelo de gestión.....	24
Ejes del modelo de gestión polinal.....	25
Estándares de desconcentración de los servicios en territorio de la policía nacional del ecuador.....	27
Tipo de Distritos	28
Tipos de subcircuito	28
Actualidad del distrito 08 Saraguro de la policía nacional del ecuador	31
1.1 Sus límites del Distrito 08 Saraguro:.....	31
Estructura del distrito	32
Horarios de trabajo	36
Funciones que realizan el personal policial que labora en D08 Saraguro.....	37
Modelo de gestión del talento humano basado en competencias	38
Gestión por competencias.....	40
Importancia de la gerencia por competencias.....	42

Ventajas de la gestión por competencias	42
CAPITULO 3	44
PROPUESTA DE MEJORA POR COMPETENCIAS IMPLEMENTADO AL DISTRITO DE POLICÍA DE SARAGURO.	44
Baja rotación del personal:	45
Generación de competencias y aprendizaje continuo en temáticas administrativas y logísticas:	45
Dedicación exclusiva a las labores administrativas:.....	46
Estímulos e incentivos para el personal administrativo y logístico.....	46
El modelo de gestión humana comprende tres componentes:.....	47
Aumento de personal del Distrito 08 Saraguro.	50
CAPITULO 4	52
METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
Justificación de la metodología seleccionada.....	53
Herramienta de investigación utilizada	54
Descripción de participantes.....	54
Fuentes y recolección de datos	54
Importancia del estudio	54
CAPITULO 5	56
CONCLUSIONES.....	56
REFERENCIAS	57

TABLAS

Tabla 1 Tipos de Distrito	28
Tabla 2 Tipos de subcircuito	28
Tabla 3 Numérico de policías de acuerdo al servicio de la UPC tipo A	29
Tabla 4 Numérico de policías de acuerdo al servicio de UPC tipo B	30
Tabla 5 Numérico de policías de acuerdo al servicio de UPC tipo C	31
Tabla 6 Límites del Distrito 08 Saraguro	31
Tabla 7 Distribución actual del Circuito Saraguro	33
Tabla 8 Personal del Distrito el cual no pertenece a los Circuitos	33
Tabla 9 Distribución del personal del Distrito 08 Saraguro	34
Tabla 10 Personal que salieron con el pase	35
Tabla 11 Horarios de Trabajo	36
Tabla 12 Personal Ideal del Distrito 08 Saraguro	51

FIGURAS

Ilustración 1 Competencias genéricas del policía	48
--	----

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

Los miembros de la Policía Nacional que actualmente se encuentran prestando su contingente en el distrito 08 Saraguro, están desmotivados por la mala administración, por lo que, esta investigación se analizara el modelo de gestión por competencias aplicado al personal policial de los circuitos del distrito 08 Saraguro, de la Subzona 11 Loja, de la zona 07 de la Policía Nacional.

Es fundamental destacar que las empresa más famosas a nivel mundial, han llegado a tener éxito por su talento humano que han trabajado en ella de acuerdo a su competencia, es decir la capacidad que tiene el humano para aplicar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de una función laboral. Y como bien sabemos la policía nacional es una empresa que brinda seguridad a los ecuatorianos, de igual manera se analizara que motivaciones tiene el personal policía para trabajar con ética y profesionalismo en el distrito.

Antecedentes

Es importante recordar los primeros rasgos de la Policía Nacional se basa en los cimientos de la era republicana, en el cual se generan los primeros cuerpos policiales con una fuerte dependencia y relación con los cabildos locales, esto a mediados del siglo XIX, por la cual estaban reguladas y de alguna manera rendían cuentas al Ministerio del Interior del Ecuador. En la presidencia del José María Plácido Caamaño definió por primera vez a la Policía como parte del estado en el año de 1884, siendo una institución, dependiendo del Ministerio de Gobierno y Relaciones Exteriores. La policía del Orden y Seguridad como se la denominó a sus inicios, en el año de 1892 fue desmilitarizada por el presidente Luis Cordero Crespo y en el año de 1920, se comienza a su profesionalización.

En 1923 se da el Nombre de “POLICÍA NACIONAL” y en 1925, se crean las primeras escuelas de formación de policías en Quito y Guayaquil, pero el cambio más importante de profesionalización se da en el año de 1938, con la presidencia de Alberto Enríquez Gallo, a quien se le considera como el fundador de la policía como Institucional pública, en este mismo año fue cambiado su nombre por dos ocasiones denominándola “Fuerzas de Policía” y posterior “Cuerpo de Carabineros”. En 1946 es cambiado nuevamente el nombre de la Institución por Guardia Civil Nacional y en el año de 1951 por el Congreso Nacional volvió a llamarse Policía Nacional; nuevamente la Policía cambia de nombres dos veces en la presidencia de Guillermo Rodríguez Lara denominándola Policía Civil Nacional, y en el año de 1975 el mismo presidente puso de nuevo Policía Nacional, sobre todos estos cambios que ha sufrido la Institución Policial ha seguido siendo de tipo militar y dependiendo del Ministerio de Gobierno.

El Programa de Policía Comunitaria en el Ecuador es el cambio que mayor connotación presento la Policía Nacional, ha sido sin lugar a duda la implementación del Programa de la Policía Comunitaria (POLCO) en el año 2003, este proyecto fue creado con la estrategia del acercamiento de la policía con la comunidad con el fin de mejorar su eficiencia frente a la criminalidad, tener mayor credibilidad ante la ciudadanía, dicho proyecto se ha venido dado paulatinamente con muchos países de América Latina en la década de los 90, claro que sus primeros inicios fueron con la creación de los PUESTOS DE AUXILIO INMEDIATO (PAI), en 1991 y más adelante en el año de 1996 con las BRIGADAS BARRIALES, la cual consistía en involucrar a personas civiles voluntariamente que formen parte de la seguridad de las personas en un barrio, a partir de este hecho se adquiere recursos y vehículos destinado a reducir la delincuencia e inseguridad. En el DMQ en la año de 2003, el proyecto de Polco se dio efecto como plan piloto, con apoyo del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito hasta el año del 2008. Con los buenos resultado que a tenido las UPC, la Policía Nacional ha estado introduciendo Unidades de Policía Comunitaria en todo el País, y con el plan de zonas, Subzonas, Distrito Circuitos y subcircuitos en la mayoría de cantones y parroquias del país. Para el 2008, la Policía comunitaria la conformaban 1.567 UPC y 7.449 efectivos/as.

A esta distribución, se han incorporado, además, una serie de planes o programas transversales por parte de la Policía Comunitaria con el fin de mejorar su acercamiento y legitimidad ante la comunidad. Entre estos programas se destacan: alarmas comunitarias, escuela segura, cuadra segura, voluntarios cívicos, mingas comunitarias, policía comunitario honorario, eliminación de lugares de expendio de drogas, programas deportivos y culturales, recuperación del espacio público y vedurías ciudadanas, entre otras. Actualmente

POLCO más bien es una unidad de servicio operativo especializado de la policía, y depende o está subordinada orgánicamente a la Dirección Nacional de Servicio Urbano y Rural.

En el año del 2007, en la presidencia de Rafael Correa Delgado se realizó la modernización de la Policía Nacional del Ecuador, lanzando el plan Nacional de Seguridad Ciudadana, en el cual planteo la estrategia de inversión para la Policía Nacional, en la que se enfocó en lo logístico de remodelación y equipamiento de UPC y la construcción de 705 nuevas.

La Policía Nacional del Ecuador, se ha trazado el reto de afianzar su imagen de una institución profesional, con estricto cumplimiento a la misión estipulada en la Constitución Política del Ecuador, de naturaleza civil, al servicio de la comunidad y respetuosa de los derechos fundamentales; en este sentido, nace el Modelo de Gestión Desconcentrado de los Servicios de la Policía en Territorio, como una innovadora estrategia operacional, con el objetivo primordial de: consolidar la seguridad ciudadana y convivencia pacífica en todo el territorio nacional.

El Modelo de Gestión Desconcentrado de los Servicios de la Policía en Territorio, busca en función de los tres sistemas (Preventivo, Investigativo y de Inteligencia), desplegar de manera integral los servicios de la Policía nacional en cada uno de los niveles territoriales (Nacional, Zonal, Subcomando Zonal, Distrito, Circuito y Subcircuito) asegurando la presencia de la institución y por su intermedio del estado, ante la demanda de la sociedad en materia de seguridad.

El problema

Para que la Policía Para que la acción de la Policía Comunitaria tenga resultados efectivos, es importante tener en cuenta al talento humano de la organización, por cuanto en el plan de modernización de la Policía Nacional en el año 2004 y que de acuerdo al crecimiento de las UPC a nivel Nacional el cual ha sido de 45.4% entre los años 2005 al 2008, Por lo tanto también ha incrementado el 72% de personal. Es así que para la Subzona Loja el porcentaje de crecimiento de talento humano, desde el año 2005 al año 2008 se aumentan tan solo el 5,6%, es decir que en esos 3 años solo se aumenta 06 miembros policiales, los cuales son distribuidos para los 09 Distritos que contemplan la Subzona 11 Loja.

En el cantón Saraguro funciona el Distrito 08 Saraguro de la Subzona 11 Loja, el cual actualmente no cuenta con UPC propia del Estado, sino más bien los miembros policiales viven en una casa arrendada desde su creación del plan de modernización de la Policía Comunitaria, la cual se considera como UPC. En el cantón Saraguro cuenta con 39 servidores policiales distribuidos en todo el Distrito 08 Saraguro de la subzona 11 Loja. Cabe indicar que este distrito cuenta con 06 circuitos en las cuales tenemos: circuito 01 Urdaneta; circuito 02 Saraguro; circuito 03 San Pablo de Tenta; circuito 04 Selva Alegre; circuito 05 Sumaipamba; y circuito 06 Manu.

El Cantón Saraguro tiene población aproximada de 14 mil habitantes, y por otra parte existen 39 policías actualmente que cubren todo el cantón, y que de acuerdo a un estudio de la ONU, el número ideal de policías que definen los especialistas, pues el estándar internacional mínimo es de 300 agentes por cada cien mil habitantes. Actualmente la Policía Nacional cuenta con 46 mil policías a nivel nacional, de este tanto solo para la provincia de Loja

designados a la subzona 11 Loja de policía cuenta con 1108 de personal distribuidos en los 9 Distritos que tiene a su cargo.

De acuerdo al modelo de gestión de la Policía Nacional a nivel Distrito, el Distrito 08 Saraguro es de Tipo D, es decir 36 policías, pero de los 39 miembros policiales que brindan su contingente, se encuentran agregados 07 agregados de los servicios de tránsito y los tramos, quedando un total de 32 de personal, dando un déficit de 4 policías, y se toma en cuenta que se reduce el personal de los 32, cuando en los diferentes meses los servidores públicos salen hacer uso de su licencia (vacaciones de 30 días) Es decir no se cumple con el modelo de gestión a nivel distrital.

El Distrito 08 Saraguro, en el circuito y subcircuito Urdaneta posee 04 miembros policiales; en Saraguro 13 miembros policiales; San Pablo de Tenta 05 miembros policiales; Selva Alegre 05 miembros policiales; y Manu 05 miembros policiales, es así que, de acuerdo al modelo de gestión a nivel subcircuito en el Distrito 08 Saraguro contamos con el modelo de Tipo B que está compuesto con 16 miembros policiales y de Tipo C (modelo de transición) que debe estar compuesto de 06 miembros policiales; es decir que los subcircuitos de Tipo C son: San Pablo de Tenta, Selva Alegre y Manu hay un déficit de 01 miembro policial por cada uno, y de Urdaneta un déficit de 02 miembros policiales; y del subcircuito de Saraguro es de Tipo B que es el cantón principal, hay un déficit de 03 miembros policiales; en total estaremos con un déficit total de 06 miembros policiales, sin tomar en cuenta el Subcircuito de Sumaipamba en el cual no hay UPC con miembros policiales.

Hipótesis

La Gestión del talento humano en el Distrito 08 Saraguro, de la Subzona 11 Loja es deficiente.

Pregunta de investigación

¿Cómo y hasta qué punto se mejorara la gestión del talento humano en el Distrito 08 Saraguro, de las Subzona 11 Loja, de la Zona 7, de acuerdo a este análisis?

Contexto y marco teórico

Para el diseño del proceso de gestión de talento humano en los circuitos de policía ubicados en distrito Saraguro de policía, de la Subzona 11 Loja, de la zona 07, para el año 2015 se tomara en cuenta y analizara el modelo de gestión de la Policía Nacional del Ecuador, la funciones que cumple cada funcionario policial en su servicio, los indicadores de gestión que deben dar cumplimiento en cada UPC, el control del mando integral de los delitos que se comenten durante este periodo de tiempo, la problemática que tiene el cantón Saraguro, diagnostico situacional del cantón Saraguro.

El propósito del estudio.

Mejorar las funciones que cumplen los funcionarios policiales en cada servicio que sea designado y sobre todo que se sientan satisfechos en realizar sus actividades como policías dentro del Distrito 08 Saraguro, de la Subzona 11 Loja.

Se comprobara o no que el déficit de personal policial afecta a la productividad del Distrito 08 Saraguro.

El significado del estudio.

Este estudio nos va a servir a todos los funcionarios policiales que prestan su contingente día a día para cumplir con su misión la cual se encuentra tipificada en la constitución de la República del Ecuador y es mantener el orden público y seguridad ciudadana, proteger el libre ejercicios de sus derechos y seguridad de las personas dentro del territorio nacional; es así que, para que no exista sobre explotación en el trabajo y sea equitativo en sus labores con todos los que conforman parte de una UPC.

Este trabajo es el primer estudio que sepa que esté presente en Ecuador, ya que no se han preocupado la cúpula policial del personal que es designado al Cantón Saraguro, solo son designados sin ver sus sentimientos o lugar de domicilio/residencia.

Definición de términos

Competencias: Es la capacidad del individuo para aplicar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de una función laboral.

Legalidad: Cualidad de lo que es legal o que está conforme con lo que la ley establece

Ponderación: Cuidado, consideración o medida con que se hace o se dice una cosa

Coacción: Fuerza o violencia que se hace a una persona para precisarla a que haga o ejecute alguna cosa.

Circuito: Espacio limitado que recorre una cosa, como un fluido, un vehículo, etc., y que termina en el mismo punto en el que empieza

Desconcentrado: Dicho de un organismo o de una institución del Estado: Que tiene capacidad en sí mismo para actuar y tomar decisiones.

Desplegar: Distribuir un conjunto de personas o cosas por una superficie

Georeferenciación: es un neologismo que refiere al posicionamiento con el que se define la localización de un objeto espacial en un sistema de coordenadas y datum determinado

Presunciones del autor del estudio

Presumo que no existe el Control del mando integral con pocos delitos, en el año 2014, los jefes de la Subzona 11 Loja, no le dan importancia en aumentar el talento humano policial al Distrito 08 Saraguro

Presumo que optimizando la gestión del talento humano del Distrito 08 Saraguro, el personal policial trabajara con ética y profesionalismo, de acuerdo a sus habilidades.

Presumo que aumentado los niveles motivación el personal policial hará todo lo posible por dar buenos resultados al Distrito 08 Saraguro

Presumo que el modelo de Gestióninstaurado en el DistritoSaraguro, por el ministerio del Interior debe basarse en la población que tiene el Cantón Saraguro

Supuestos del estudio

A continuación se encuentra la Revisión de la Literatura dividida en cuatro partes. Esto está seguido de la explicación de la metodología de investigación aplicada, el análisis de datos encontrados, las conclusiones y discusión.”

CAPITULO 2
REVISIÓN DE LA LITERATURA
MODELO DE GESTION DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR

Su generalidad

Para tal efecto Adicional a los valores y las cualidades profesionales los funcionarios policiales deben destacarse por su integridad, rectitud, perseverancia, sentido de pertenencia y de amor por la responsabilidad, serenidad y capacidad para innovar y evaluar riesgos, espíritu de sacrificio, claridad de juicio, dominio de su profesión, disciplina, resistencia a la fatiga y buena salud

Principios éticos de la policía nacional del ecuador

1. Ejercer con probidad, profesionalismo y eficiencia el ejercicio de la función policial.
2. Respetar la dignidad de las personas y los derechos humanos.
3. Ser justo e imparcial en sus actos.
4. Ejecutar su servicio diario con el máximo de sus esfuerzos.
5. Desarrollar permanentemente el espíritu de solidaridad y superación personal.
6. Ser discreto en sus actitudes y en la utilización del lenguaje.
7. Cumplir a cabalidad sus deberes de ciudadano.

8. Proceder con honestidad en su vida pública y en su vida privada.
9. Respetar y preservar el honor y el decoro policial.
10. Velar por el buen nombre de su familia y de su institución, con disciplina, responsabilidad y ética.

Principios para la actuación policial

1.- Principio de necesidad

Toda actuación policial se ejecutará ante la necesidad inminente de evitar riesgos mayores; el funcionario policial evitará con su actividad la comisión de actos contrarios a la norma; si es necesario el empleo de la fuerza del funcionario policial deberá elegir el medio adecuado para ejercerla y la intensidad con la que se aplicará.

2.- Principio de legalidad

Toda actuación policial se enmarca en el marco legal vigente.

3.- Principio de ponderación.

Los funcionarios policiales deberán ponderar los riesgos fundamentalmente los que afecten la vida o la integridad física de las personas. El principal riesgo a ponderar será la vida del mismo funcionario policial.

4.- Principio de proporcionalidad.

Toda actuación policial será proporcional a la ofensa o al potencial daño que podría causar el infractor. También se conoce como principio de mínima intervención cuando la conducta de un transgresor de la ley exceda y lesione derechos. Nunca la coacción será mayor que el ocasionado por el infractor.

5.- Principio de racionalidad.

Toda actuación policial deberá ser adoptada desde la lógica racional y a fin de evitar daños mayores.

6.- Principio de integridad.

Las decisiones que adopten los funcionarios policiales al momento de una actuación deberá ser considerando variables relacionadas de causa efecto. No todas las

soluciones a los problemas de violencia y delincuencia dependen del accionar policial, es fundamental la integración con todos los actores sociales.

7.- Principio de oportunidad.

La efectividad de la actuación policial, es altamente dependiente de la inmediatez y validez de la información disponible; así como, de la capacidad para identificar alertas y gestionar los riesgos.

8.- Territorio – responsabilidad.

La actividad policial en los territorios desconcentrados es delegada a un grupo de funcionarios policiales desplegados en dichos espacios o lugares. El cumplimiento de la misión constitucional encargada a la Policía nacional, así como el desempeño para alcanzar las metas y objetivos es responsabilidad de policías profesionales en todos los niveles de comando.

Concepto de modelo de gestión

Organización policial desconcentrada que permite desplegar efectivos y recursos a nivel nacional, es la política operativa de mayor significación institucional, que busca garantizar los servicios de vigilancia y patrullaje, la atención ciudadana, la investigación científica y otras demandas de policía.

El modelo permite asignar responsabilidades a todos los niveles desconcentrados, zonas, subcomandos zonales, distritos, circuitos y sub-circuitos este último representa el nivel más básico de despliegue.

Ejes del modelo de gestión policial

La policía Nacional del Ecuador actualmente está conformado sus ejes por tres puntos muy importantes como es: la prevención, Investigación e inteligencia.

Con los niveles de descentralización que actualmente tiene la policía Nacional son:

1. Nacional

Está compuesta por el Comando General Jefatura de Estado Mayor e Inspectoría General y las Direcciones Nacionales y Generales que forman parte de los sistemas preventivo, investigativo y de inteligencia, así como las direcciones de apoyo administrativo quienes interactúan a fin de determinar los objetivos estratégicos operativos, que dan respuesta y cumplimiento a las metas del gobierno nacional.

2. Zonal

Conformado por las 7 zonas de planificación y 2 distritos metropolitanos, tiene a su cargo el direccionamiento operativo y estratégico de los servicios policiales

anclados a cada Subcomando Zonal, que prestan apoyo a los distritos que los conforman; aquí la zona 7, con su sede en la Provincia de Loja, en la cual contempla las Subzonas El Oro, Zamora y Loja.

3. Distrital

Su responsabilidad territorial implica uno o más cantones, cuenta con Unidades de Vigilancia estandarizadas y atienden localmente los temas de seguridad ciudadana, de orden público y de policía judicial.

4. Circuital

Se ubica las unidades operativas básicas de policía UPC, que tienen responsabilidad directa en la seguridad cotidiana de los barrios y en la respuesta oportuna desde la dimensión preventiva, disuasiva y reactiva hacia el delito y la violencia. Dentro de esta tenemos los subcircuito que corresponde a un sector determinado fijo, que a partir de sus características sociales, demográficas y geográficas, ofrece distintos tipos de servicios policiales, entre los cuales se encuentra la vigilancia comunitaria, atención a las víctimas, educación ciudadana, control de delitos y contravenciones y recepción de denuncias; bajo los principios de integridad, corresponsabilidad y trabajo con calidad, teniendo en cuenta las características demográficas y físicas del área urbana de cada población, ciudad o distrito metropolitano en la cual se debe organizar y determinar las UPC.

La aplicación y ejecución del modelo obtiene legitimidad cuando la sociedad reconoce que cuenta con una policía que entiende que sus demandas son atendidas

Estándares de desconcentración de los servicios en territorio de la policía nacional del Ecuador

En esta parte daré a conocer las funciones que cumplen cada nivel, descentralizado de la Policía Nacional, específicamente de las competencias de los Distritos, es así que tenemos el mando, control y asesoría el cual se encuentra el Comando de Distrito y como sección de apoyo a la gestión operativa del distrito.

En el sistema preventivo consta de Grupo de operaciones motorizadas, grupo de apoyo operativo, grupo de control y seguridad en vías, monitoreo de cámaras y gestión operativa.

En el campo investigativo consta del grupo de antinarcóticos; grupo de investigación Técnica Judicial; grupo de investigación de delitos contra niños, niñas y adolescentes; grupo de investigación de infracciones de violencia intrafamiliar; grupo de investigación de delitos contra la vida y muertes violentas; grupo de inspección ocular técnica científica; equipo de investigación de accidente de tránsito.

Como sistema de inteligencia debe contar el Departamento de análisis de información.

Tipo de Distritos

Existen 04 tipos de Distritos que se dividen de la siguiente manera:

Tabla 1 Tipos de Distrito

TIPO	UVC NACIONAL	TALENTO HUMANO	VEHÍCULOS	MOTOS
A	30	200	37	35
B	26	150	32	19
C	37	60	17	3
D	47	36	12	3

Modelo de Gestión, POLCO, 2012

Tipos de subcircuito

Tabla 2 Tipos de subcircuito

TIPO	TALENTO HUMANO	CRITERIO DE CLASIFICACIÓN	INFRAESTRUCTURA
A	22	violentes y delictivos	Nuevos/antiguos Área urbana
B	16		
TRANSICION	10	Violento y no delictivos Delictivos y no violentos	Sin infraestructura Área Rural
	6	No violentos y no delictivos	

Modelo de Gestión, POLCO, 2012

- 1. La UPC tipo A:** De este tipo es responsabilidad de 1km² hasta 10000 habitantes, consta de 01 oficial y 22 policías, y están asignados de la siguiente manera:

Tabla 3 Numérico de policías de acuerdo al servicio de la UPC tipo A

SERVICIO Y FUNCIONES	No. De Policías
Policías de servicio permanente en la UPC atención al público, las 24 horas del día en turnos de 8 horas	3
Policías en funciones de Policía Comunitaria, acciones permanentes de acercamiento comunitario	1
Patrullaje vehicular permanente, una unidad con dos policías, con turnos de 8 horas, en acciones de prevención y respuesta	6
Patrullaje Motorizado continuo, en acciones de prevención y respuesta cumpliendo 11 horas en dos turnos	6
Personal de Patrullaje en servicio de disuasión y reacción en horas y lugares críticos en cada asentamiento territorial	6
TOTAL	22

Modelo de Gestión, POLCO, 2012

2. **La UPC tipo B:** De este tipo es responsabilidad de 1km² desde 5000 a 10000 habitantes, consta de 01 oficial y 16 policías asignado de la siguiente manera:

Tabla 4 Numérico de policías de acuerdo al servicio de UPC tipo B

SERVICIOS Y FUNCIONES	NO. DE POLICIAS
Policías de servicio permanente en la UPC atención al público, las 24 horas del día en turnos de 8 horas.	3
Policías en unciones de Policía Comunitaria, acciones permanentes de acercamiento comunitario	1
Patrullaje vehicular permanente, una unidad con dos policías, con turnos de 8 horas, en acciones de prevención y respuesta	6
Patrullaje Motorizado continuo, en acciones de prevención y respuesta, cumpliendo con 11 horas en dos turnos	2
Personal de patrullaje en servicios de disuasión y reacción en horas y lugares críticos de cada asentamiento territorial.	4
Total	16

Modelo de Gestión, POLCO, 2012

3. Unidad de policía tipo C (modelo de transición): De este tipo es responsabilidad de 1km² desde 5000 a 10000 habitantes, consta de 01 oficial y 10 policías asignado de la siguiente manera:

Tabla 5 Numérico de policías de acuerdo al servicio de UPC tipo C

SERVICIOS Y FUNCIONES	NO. DE POLICIAS	
Atención ciudadana	3	3
Auxilio y respuesta	1	7
Motociclista	6	
total de personal	10	

Modelo de Gestión, POLCO, 2012

Actualidad del distrito 08 Saraguro de la policía nacional del Ecuador

El Distrito 08 Saraguro de la Policía Nacional se encuentra instalado dentro del cantón Saraguro de la Provincia de Loja. Limitando con la costa y oriente de nuestro lindo país Ecuador.

1.1 Sus límites del Distrito 08 Saraguro:

Tabla 6 Límites del Distrito 08 Saraguro

NORTE	Circuito Oña, de la Zona 06 de Policía, de la Subzona Azuay
SUR	Distrito Loja de Policía, del Catón Loja, con el circuito Santiago
ESTE	La Subzona Zamora Chinchipe
OESTE	Circuito Santa Isabela, de la Subzona Azuay.

Autor de Tesis, Luis Gallardo, 2015

Su población es de 14 mil habitantes con una extensión de km²

El Distrito 08 Saraguro, pertenece orgánicamente a la Subzona 11 Loja, de la zona 7, este de la Policía Nacional y su organización local está regida por la administración del Ilustre Municipio del Catón Saraguro.

Con respecto a los medios de transporte, el cantón Saraguro por ser un sector pequeño y que se encuentra en medio de dos provincias de Loja y Azuay, diariamente transitan vehículos públicos de las compañías Loja Internacional, Santa, Viajes Internacional, San Luis, Yantzaza, y sur oriente; encontramos también compañías internas del cantón como es de camionetas 1 y taxis 2

Estructura del distrito

El distrito 08 Saraguro de Policía consta de 39 servidores policiales los mismos que se encuentran distribuidos de la siguiente manera.

- 1. Circuito 1 Urdaneta.-**este circuito se encuentra dividido en dos subcircuitos que son.
 - 1.1 Subcircuito Urdaneta 1.-** existen dos servidores policiales a cargo de una motocicleta.
 - 1.2 Subcircuito el tablón 2.-** existen dos servidores policiales a cargo de una motocicleta.

- 2. Circuito 2 Saraguro.-** este circuito a su vez funciona como distrito 08 saraguro y Existen asignados 11 servidores policiales distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 7 **Distribución actual del Circuito Saraguro**

NO. PERSONAL	SERVICIO
01	oficial, jefe de distrito
6	servidores policiales en el móvil Saraguro
1	servidor policial como polco del circuito 2
3	servidores policiales como atención ciudadana
1	servidor policial como secretario
TOTAL: 11	servidores al circuito Saraguro

Autor de tesis, Luis Gallardo, 2015

2.1 Personal de apoyo del Distrito 08 Saraguro, que pernota en el circuito 02 Saraguro

En el vehículo **TRAMO SARAGURO LOJA** Existen dos funcionarios policiales

En la motocicleta **TRAMO SARAGURO SAN LUCAS** existen dos funcionarios policiales

En el Circuito 02 Saraguro, del Distrito 08 Saraguro se encuentra el personal policial agregados tal como se detalla a continuación:

Tabla 8 **Personal del Distrito el cual no pertenece a los Circuitos**

No. De personal	Servicios policiales.
3	Transito
1	Policía judicial
2	Tramo Vehículo Saraguro Loja
2	Tramo MOTO Saraguro San Lucas
8	TOTAL

Autor de Tesis, Luis Gallardo, 2015

- 3. Circuito 3 San pablo de Tenta.-** existen asignados 5 servidores policiales a cargo de un vehículo patrullero.
- 4. Circuito 4 Selva Alegre.-** existen asignados 5 servidores policiales a cargo de un vehículo patrullero.
- 5. Circuito 6 Manu.-** existen asignados 5 servidores policiales a cargo de un vehículo patrullero.

En resumen se determinó existe un déficit de Personal Operativo, conforme a lo estandarizado en los Circuitos de Policía, del D08 Saraguro, por lo que se ha venido cumpliendo el servicio policial en los UPC nuevos y antiguos, con el personal policial designado y por diferentes causas como son: bajas, licencias y pases de los señores servidores policiales, contamos con el siguiente personal:

Tabla 9 Distribución del personal del Distrito 08 Saraguro

CIRCUITOS	CANT.
Circuito 01 Urdaneta	04
Circuito 02 Saraguro	20
Circuito 03 Tenta	05
Circuito 04 Selva Alegre	05
Circuito 06 Manu	05
TOTAL	39

Autor de tesis, Luis Gallardo, 2015

El siguiente personal que ha sido dado de baja y han sido dados el pase a otras Unidades policiales, se solicita ver la factibilidad de designar Diez Servidores Policiales, para que presten sus servicios en el D08 Saraguro y así cumplir con el nuevo Modelo de Gestión.

Tabla 10 Personal que salieron con el pase

COMANDO SUBZONAL		
GRADO Y NOMBRES	NOVEDAD	TOTAL
Sbop. Juan Gregorio Peña Gaona	transitoria	01
Sgop. Edi Manuel Chamba Díaz	baja voluntaria	01
Sgop. Cervantes Edison	dado el pase	01
Sgos. Harrington Morales Gamarra	dado el pase	01
Cbop. Acosta Mario	dado el pase	01
Poli. Oscar Estuardo Rogel	dado el pase	01
Poli. Darwin Eulices Infante	dado el pase	01
Poli. Jara Gonzales Jhonny	dado el pase	01
TOTAL		08

Autor de tesis, Luis Gallardo, 2015

Para mejorar la gestión administrativa se debe sacar un Servidor Policial de cada UPC nuevo, para que preste sus servicios en el Circuito 02 Saraguro, ya que por la Georeferenciación del delito es el más conflictivo del cantón Saraguro para poder cumplir con el Orgánico ideal.

Se verifico en las disposiciones del GPS que NO se cumple con las horas de patrullaje de los vehículos ni motocicletas de los circuitos pertenecientes al distrito 08 Saraguro; POR FALTA DE PERSONAL.

Horarios de trabajo

Por disposición del Alto Mando Superior, En el Distrito 08 Saraguro existen 01 Oficiales que labora 12 horas diarias y esta pendiente del Distrito las 24 horas al día por 11 días seguidos, sin relevo, domiciliado en la Provincia de Pichincha, cantón Quito.

El personal de Clases y Policías se encuentran divididos en dos grupos cumpliendo el siguiente esquema de trabajo.

Tabla 11 Horarios de Trabajo

	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES
	<u>DIA 1</u>	<u>DIA 2</u>	<u>DIA 3</u>	<u>DIA 4</u>	<u>DIA 5</u>	<u>DIA 6</u>	<u>DIA 7</u>	<u>DIA 8</u>	<u>DIA 9</u>
07:00 AM a 15:00 PM	G 1	G 2	G 1	G3	G 1	G3	G 2	G3	G 2
15:00 PM a 23:00 PM	G 2	G 1	G 2	G 1	G3	G 1	G3	G 2	G3
23:00 PM a 07:00 AM	G 1	G 2	G 1	G3	G 1	G3	G 2	G3	G 2

Autor de Tesis, Luis Gallardo, 2015

Con este horario se verifica un desgaste en el personal de Clases y Policías, y los días libres o francos son solo de tres, lo cual esto repercute en el trabajo, ya que la mayor parte del tiempo permanecen en el trabajo y no con su familia, lo cual acarrea problemas en el mismo.ç

Lo ideal y considerando que el personal reside con su familia a mínimo 1 hora y máximo 12 horas de viajes lo recomendable seria que trabajen 08 días y libres 04 días. De esta manera el existirá motivación.

Funciones que realizan el personal policial que labora en D08 Saraguro.

- Patrullaje a pie y vehicular
- Reuniones a la gente para impartir medidas de seguridad
- Servicio policial al ingreso y salida de los estudiantes de los diferentes establecimientos educativos
- Operativos anti delincuenciales para mejorar la seguridad de cada sector de responsabilidad
- Operativos Conjuntos con personal de las Fuerzas Armadas
- Colaboración en los diferentes eventos deportivos y culturales de la zona.
- Charlas y conferencias a la comunidad en temas de seguridad.
- Cumplimiento de Hojas de rutas
- Traslado de valores
- Boletas de apremio
- Boletas de citación
- Barrio Seguro
- Escuela Segura
- Vigilante seguro
- Local Seguro
- Botón de seguridad
- (incluir todas las actividades que se realiza como POLCO) Actualmente se están retomando las actividades de cooperación con la comunidad, para implementar estrategias que brinden mayor seguridad a la ciudadanía. Se han implementado los siguientes ejes transversales:

En la actual administración del talento humano del cantón Saraguro no se basa en competencias del personal policial en el cual le permite diseñar estrategias para determinar características, habilidades, valores y comportamiento requerido para determinado cargo, y por lo tanto los anteriores líderes han perdido el tiempo en designar a los miembros policiales de acuerdo a las necesidades de o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo. Por lo tanto trataremos el siguiente tema de suma importancia.

Modelo de gestión del talento humano basado en competencias

En la actualidad el ser humano se destaca como el principal promotor del éxito en las organizaciones, en este caso del distrito 08 Saraguro; dado su carácter estratégico en los tiempos actuales y venideros se considera una ventaja competitiva, que requiere una labor de fortalecimiento para responder a los nuevos retos de globalización actual.

Sin embargo no siempre ha sido así, los modelos de gestión desarrollados en el campo humano han sido habitualmente enfocados a actividades netamente operativas, es lo paso en este distrito que únicamente se ve la productiva y evitar que se incremente el control del mando integral en los delitos, siendo la principal preocupación de la antigua gerencia lograr la máxima eficiencia como única vía para alcanzar las metas de organización, dejando de lado el componente humano.

Vamos a comparar la policía nacional y su administración con una empresa, ya que, la policía vende seguridad y como usuarios tenemos a la ciudadanía en general, entonces las empresas se han visto sujetas a frecuentes modificaciones en sus estructuras internas. Se

conforman, entonces diferentes áreas dentro de la organización en cargadas de una serie de actividades que van desde lo operativo, administrativo y financiero hasta la solución de problemas del talento humano. Sin embargo esto no ha sido suficiente; se requiere realizar el tratamiento adecuado al personal dejando de lado la catalogación de este como un instrumento, y tomando en consideración que éste es un elemento esencial de la organización.

Teniendo en cuenta que las organizaciones se componen de personas y que estas influyen notoriamente en el diario accionar de la empresa, se hace necesario desarrollar las cualidades, capacidades y habilidades de los trabajadores, al punto de entregar lo mejor de si a su trabajo, y sentirse conforme con lo que realiza y como es reconocido. Para potencializar este recurso es indispensable el uso de técnicas y conceptos de administración de personal que ayuden a mejorar la productividad y el desempeño exitoso del trabajador.

Esto nos conduce a plantear una gerencia del Talento Humano que respondan a las necesidades de crecimiento de la organización, desde el estímulo del individuo a través de la formación y desarrollo del mismo. Es fundamental que la intervención de la gerencia de talento humano en procesos de mejoramiento humano y el aporte al hombre como persona, sea una labor constante, puesto que son muchos los trabajadores que están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional, motivo de gran preocupación para muchos gerentes, ya que se requiere de la voluntad e iniciativa del trabajador para el logro de los objetivos de la empresa.

Una adecuada administración del personal permite a la organización tomar decisiones acertadas sobre temas de contratación, capacitación, prestaciones, bienestar, reconocimiento entre otros, considerando que la persona trae consigo a su trabajo sus experiencias, educación,

antecedentes y que además evoluciona continuamente en la medida en que la persona acumula nuevos conocimientos y experiencias.

Hoy en día las empresas reconocen que la clave de su gestión no solo depende de elementos como la tecnología y la información; sino que la clave está en la gente que en ella participa, ya que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra son las capacidades que posee cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

Gestión por competencias

La gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar y definir las competencias específicas para cada puesto de trabajo. Ahora bien, para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil de exigencias del puesto, es preciso que en ella estén presentes una serie de componentes, ellos son:

El Saber actuar que hace referencia a la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización. Tiene que ver con su preparación técnica, sus estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades. Este componente es el más utilizado tradicionalmente a la hora de definir la idoneidad de una persona para un puesto específico de trabajo, lo cual se contextualiza el énfasis que habitualmente realizan las empresas en la capacitación de su personal. (Le Boterf, 1996).

El querer actuar alude no sólo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto. Influyen fuertemente la percepción de sentido que tenga la acción para la persona, la imagen que se ha formado de sí misma respecto de su grado de efectividad, el reconocimiento por la acción y la confianza que posea para lograr llevarla a efecto. (Le Boterf, 1996).

El tercer componente de la competencia es el poder actuar, las condiciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones. En muchas ocasiones la persona sabe cómo actuar y tiene los deseos de hacerlo, pero las condiciones no existen para que realmente pueda efectuarla. (Le Boterf, 1996).

La gerencia por competencia se ha convertido dentro de la organización, en una vía eficaz para lograr la armonía entre los objetivos organizacionales y el desarrollo individual de las personas, mejorando la comunicación entre los trabajadores y la empresa, estratégica indispensable para enfrentar los desafíos actuales.

En consecuencia de lo expuesto anteriormente se han visto la obligación de realizar un análisis de su estructura interna del distrito y de su entorno, para comenzar a definir las competencias generales y a partir de las mismas desglosar las competencias que debe poseer el trabajador en su puesto de trabajo de acuerdo a sus virtudes, experiencias, conocimientos y habilidades.

Importancia de la gerencia por competencias

La estructura de un modelo de Gestión por Competencias encierra entrenamiento, capacitación y experiencia, elementos necesarios para definir los perfiles de cargo e identificar las capacidades del trabajador. En definitiva, esta herramienta permite al recurso humano conocer el perfil requerido por el puesto, lo cual incentiva el clima competitivo e innovador a través del auto desarrollo.

Ventajas de la gestión por competencias

- Desempeño exitoso del personal.
- Desarrolla la competitividad de los trabajadores.
- Aumenta la capacidad de respuesta de organización hacia el entorno.
- Genera un clima laboral óptimo.
- La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad, rendimiento y desempeño de la organización.
- La Gestión por Competencia permite establecer objetivos cuantificables y cualificables.
- Se genera una comunicación efectiva entre el trabajador y el líder.
- Evita la pérdida de tiempo en programas de entrenamiento y desarrollo que no tienen que ver con las necesidades de la empresa o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.

En esta última parte del trabajo se busca realizarmejoras el modelo de gestión ya implementadas, basándose en competencias aplicado en el Distrito 08 Saraguro de Policía Nacional, enmarcado dentro de la gerencia del talento humano.

CAPITULO 3

PROPUESTA DE MEJORA POR COMPETENCIAS IMPLEMENTADO AL DISTRITO DE POLICÍA DE SARAGURO.

Durante la creación del Modelo de Gestión de la Policía Nacional del Ecuador se han reestructurado, implementando políticas de modernización básicamente orientada a la consecución de resultados y a la generación de capacidad de adaptación a los cambios en un contexto cada vez más participativos a los ciudadanía en general.

Mediante la buena administración permite el diseño, implementación y operación de sistemas de gestión para lograr mejores resultados y promover el cumplimiento de los objetivos de la Institución policial

La policía como organización perteneciente al estado y publica determina su gestión administrativa mediante un enfoque gerencial integrado, frente al reto de establecer una adecuada administración de los recursos, que busca concebir la institución como un sistema abierto que interactúa de manera permanente con la ciudadanía y que se transforma de acuerdo a las exigencias cambiantes del país. Para lograrlo es necesario contar con talento humano altamente comprometido, capacitado y motivado, garantizando que este logre satisfacer sus expectativas y deseos profesionales y especialmente personales.

En la aplicación de este modelo se adoptan y establecen los siguientes criterios:

Baja rotación del personal:

Esta institución se caracteriza por la alta rotación del personal administrativo, recurso necesario para desarrollar operaciones y generar resultados. Sin embargo se busca mejorar este aspecto mediante la aplicación del modelo de gestión por competencias, pues si bien es cierto que en toda organización saludable es normal que se presente un reducido flujo de entradas y salidas del talento humano, también se deben considerar los esfuerzos y sobrecostos adicionales para capacitar al personal en el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias administrativas que si no son aprovechadas pueden generar otros problemas tales como el rompimiento de las estructuras sociales y la comunicación desde las unidades administrativas. Por lo anterior se busca que en las unidades administrativas en lo posible se conserve constante su planta de personal, ya que el problema de alta rotación se considera uno de los puntos más críticos de la gestión.

Generación de competencias y aprendizaje continuo en temáticas administrativas y logísticas:

Para la aplicación del modelo se hizo necesario cualificar al personal de este Distrito, con el fin de desarrollar competencias profesionales en el manejo de los procesos y procedimientos, mediante la identificación, desarrollo y mejora de las competencias del talento humano, que a la vez generaron espacios de aprendizaje y capacitación con el fin de fortalecer los perfiles y competencias integrando lo laboral con lo formativo. Lo cual sugiere un responsabilidad de autogestión y autoevaluación, entendido desde el desarrollo del ser,

saber y saber hacer; Esto se refleja en el desempeño exitoso en las actividades que realizan dentro de la institución.

El modelo de gestión humana fundamentado en competencias permite que cada circuito del este Distrito identifique sus necesidades con el fin de optimizar los resultados de su gestión por medio de capacitación formal y no formal, y a la vez genere estrategias a nivel interno para que el conocimiento adquirido se transfiera dentro de la misma, a través de informes, memorias, equipos de trabajo y la ejecución de un proyecto de mejora. Para garantizar la efectividad y continuidad de los procesos los responsables de cada puesto de trabajo deben dar cumplimiento a lo establecido por el mando superior.

Dedicación exclusiva a las labores administrativas:

Teniendo en cuenta que las labores administrativas y logísticas son las que soportan y dan el apoyo para que se realicen las diferentes operaciones del servicio de policía, se garantiza la exclusividad y dedicación de los funcionarios que se desempeñan en esta materia, con el fin de lograr un alto grado de concentración que permita la correcta ejecución y control de los procesos y procedimientos.

Estímulos e incentivos para el personal administrativo y logístico

El sistema de estímulos e incentivos tiene el propósito de incentivarlos desempeños destacados, elevar los niveles de efectividad, satisfacción y bienestar del personal de la institución. Y se implementa a través de planes y programas de bienestar social y capacitación,

que buscan asegurar la permanencia del talento humano que cuenta con las competencias idóneas, motivar el desempeño efectivo, el compromiso con la institución y el fortalecimiento de la cultura.

Debido a la insatisfacción tanto del cliente interno como externo, se hace necesario implementar en la policía el modelo de gestión humana fundamentada en competencias el cual permite crear nuevas políticas manejo del personal, estímulos e incentivos, selección de personal, formación y bienestar con el ánimo de atender las necesidades insatisfechas del personal y optimizar su desempeño laboral.

El modelo de gestión humana comprende tres componentes:

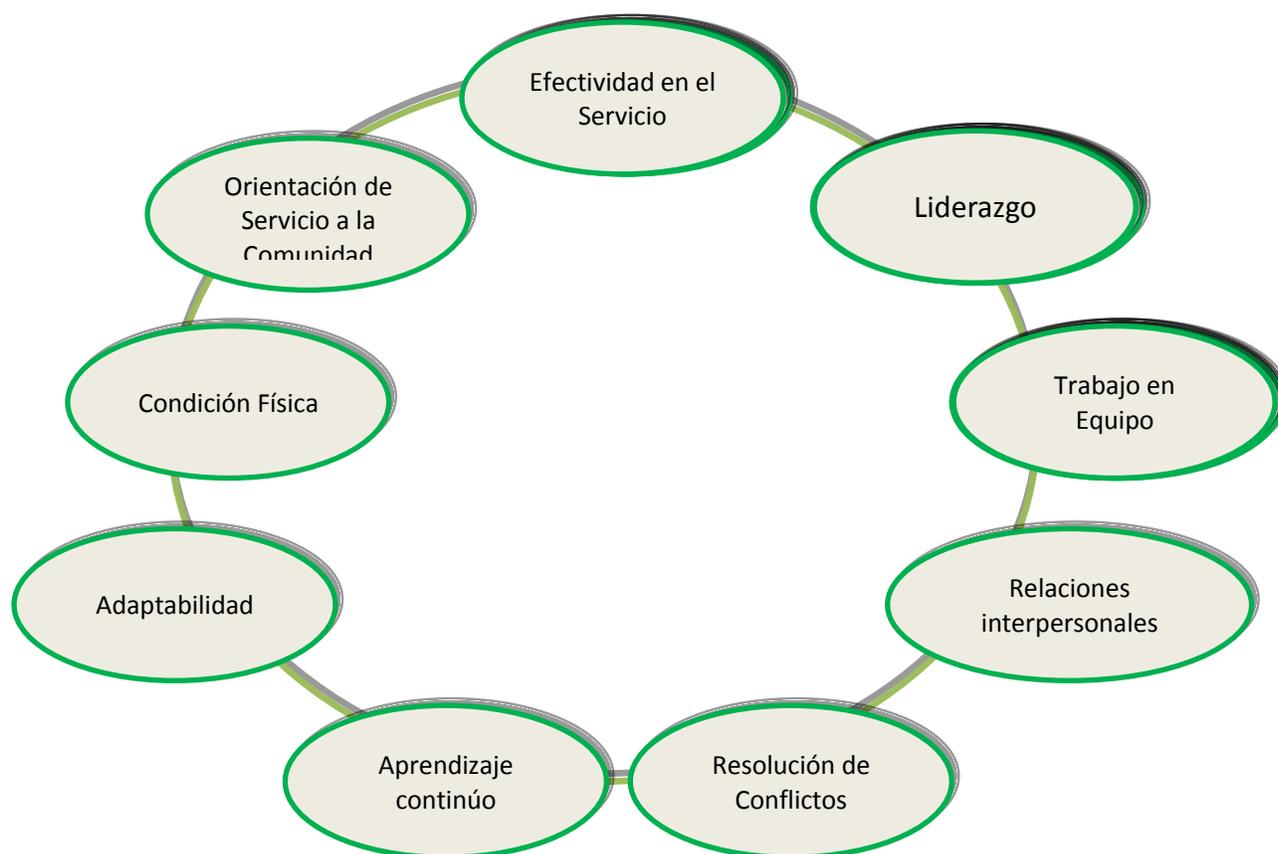
La Planeación está orientada a definir, proyectar y optimizar a corto, mediano y largo plazo los procesos de administración del talento humano orientados al logro de los objetivos institucionales, familiares y personales.

La Gestión exige realizar acciones conducentes al logro de un propósito u objetivo institucional. Implica el desarrollo, seguimiento, medición del desempeño y mantenimiento de las condiciones laborales del talento humano, orientado al mejoramiento de la calidad de vida y a la obtención de resultados institucionales.

El Desarrollo es el conjunto de estrategias y experiencias de aprendizaje institucional que aplicadas potencian el talento humano para responder al entorno cambiante, favoreciendo las competencias, los niveles de efectividad, el desempeño laboral y el crecimiento personal.

Teniendo en cuenta estos tres componentes y la necesidad de gerenciar los procesos, el Modelo de Gestión del Talento Humano para el Distrito, se orientó hacia el desarrollo de competencias, definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad, que le permiten al integrante de la institución, ejecutar de manera exitosa la labor policial. En este contexto, se identificaron las competencias genéricas del policía exitoso, así:

Ilustración 1 Competencias genéricas del policía



Comandancia general de la policía, 2000

Para la Policía Nacional, el desarrollo de las competencias desde el contexto educativo implica tres componentes:

1. **El SABER:** Se relaciona con los conocimientos científicos, tecnológicos, técnicos y de gestión o conjunto de conocimientos generales y específicos, tanto teóricos como prácticos de las distintas disciplinas.
2. **El SABER - HACER:** Hace referencia a las habilidades y destrezas fruto de la experiencia y del aprendizaje, así como a la aplicación de métodos o técnicas en contextos específicos, para resolver problemas en situaciones inciertas e imprevistas.
3. **El SER:** Comprende las actitudes, comportamientos, intereses y valores, el saber relacionarse con los demás, al igual que la adaptabilidad, sociabilidad, autocontrol y seguridad en sí mismo, permitiendo consolidar la dignidad, la autonomía y la autoestima de las personas.

Estos componentes están integrados en el modelo como elementos esencial, lo cual exige desarrollar continuamente las capacidades del talento humano, como una herramienta que permita a la institución mejorar los procesos internos y a la vez satisfacer las necesidades colectivas.

Aumento de personal del Distrito 08 Saraguro.

Se ha observado que en los Circuitos Selva Alegre, San Pablo de Tenta y Manu, actualmente tienen 05 funcionarios policiales, quienes pernotan 9 días seguidos, al interior de las UPCs y están pendiente durante las 24 horas no tiene relevo durante esos días, y salen hacer franco solamente 03 días, por lo que para mejorar la gestión del talento humano debe implementarse personal policial en los circuitos del Distrito 08 Saraguro.

Lo ideal de personal que debe tener los circuitos del Distrito 08 Saraguro en cada UPC es de 10 policías los mismo que debe cumplir con el modelo de gestión de la Policía Nacional, y se podrá trabajar 08 horas diarias, en el vehículo patrullero, así como también de atención al público, en los dos casos con sus respectivos relevos y cubrir las 24 horas en cuidar y proteger el orden público de acuerdo a su territorio de responsabilidad.

En el Circuito Sumaypamba no existe UPC, ni alguna unidad policial por lo tanto no tiene personal policial y este circuito está bajo la responsabilidad del UPC Manu.

El Circuito Saraguro, tiene como responsabilidad el cantón más grande del Distrito y con mayor población, laboran 16 Policías el cual no tiene problema para el servicio.

El numérico de servidores ideal para el Distrito 08 Saraguro debe ser de 74 distribuidos de la Siguiete manera.

Tabla 12 Personal Ideal del Distrito 08 Saraguro

CIRCUITO & SERVICIO	No. De personal
Jefe de Distrito	1
Urdaneta	10
Saraguro	16
San Pablo de Tenta	10
Selva Alegre	10
Manu	10
Sumaypanba	0
Transito	4
Viales	11
Total	74

Autor de Tesis, Luis Gallardo, 2015.

CAPITULO 4

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para este trabajo utilizare la metodología de investigación cualitativa, con este método si logra investigar lo social, además no se efectúa mediante medición numérica, ni va hacer estadístico, la información se obtendrá mediante la participación de los participantes desde su punto de vista, sus emociones, experiencias, e incluso por la interacción del grupo de policias que trabajan en el Distrito 08 Saraguro, de la Subzona 11 Loja.

La pregunta de investigación será contestada de la mejor manera, ya que basándonos en la pregunta de investigación en la que se dice ¿Cómo mejorar la gestión del talento humano en el Distrito 08 Saraguro, de las Subzona 11 Loja, de la Zona 7?. Con las experiencias que tienen los servidores policiales, y las observaciones q se dará del día a día en el trabajo podrá contestar preguntas abiertas que se les realiza en las entrevistas, discusión en grupo de los funcionarios policiales, se podrá observa su forma de actuar en sus procedimientos, con todo eso lograre dar respuesta a la pregunta de investigación.

Se involucra a unos cuantos sujetos porque no se pretende necesariamente generalizar los resultados del estudio.

La recolección de los datos está orientada a proveer de un mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas. El investigador es el instrumento de recolección de los datos, se auxilia de diversas técnicas que van desarrollándose durante el estudio. Es decir, no se inicia la recolección de los datos con instrumentos preestablecidos, sino que el investigador comienza a aprender por observación y descripciones de los participantes y

concibe formas para registrar los datos que van refinándose Conforme avanza la investigación. Por otro lado los participantes son fuente interna de datos.

Justificación de la metodología seleccionada

Con las entrevistas y mediante las preguntas abierta que se realice a los participantes, en este caso a los miembros de la institución policial que laboran en el Distrito 08 Saraguro, podremos analizar el trabajo diario realizan con el poco recurso humano que cuenta este distrito de Policía, sus consecuencias al trabajar más de las 08 horas de trabajo diarias.

Con la discusión en grupo lograre determinar las ideas que tengan los funcionarios policiales para mejorar el servicio a la comunidad y sobre todo los horarios de trabajo para evitar la explotación laboral, de igual manera conocer los problemas que estáacarreando el Distrito en lo que tiene q ver con la seguridad. A demás ser flexibles a cambios de disposiciones para no entorpecer sus funciones.

La observación de cómo trabaja los policías dentro del Distrito es un factor muy importante, ya que las acciones y actitudes que se observe se podrá identificar su estado anímico de funcionario s del orden.

Con todo lo antes expuesto se logra evaluar lo que sucede en el Distrito 08 Saraguro, y de esta manera tomar correctivos, en vista que los datos arrojadas por los participantes en este trabajo investigativo, otro aporte muy importante esque, al trabajar dentro del distrito 08 Saraguro como Jefe del mismo puedo palpar los hechos o problemas que se tiene, y desde ese punto también se puede realizar un análisis o tener una perspectiva externa

Herramienta de investigación utilizada

Las herramienta a utilizar en esta metodología de investigación cualitativa: observación no estructurada, revisión de documentos, discusión en grupo, las evaluaciones de las experiencias personales de los participante, interacción del grupo nos ayudar en el desarrollo de este trabajo investigativo.

Descripción de participantes

Número

¿Cuántas personas van a participar en tu estudio? Participaron los 39 servidores policiales que prestan sus servicios en el Distrito 08 Saraguro

Genero

Participaran los 39policias de las cuales 01 de sexo femenino y 38 de sexo masculino

Fuentes y recolección de datos

La información obtenida se basó más que todo por descontento del personal policial que trabaja en el Distrito 08 Saraguro.La características que se pudo observar en el grupo con el que se está analizando es personal que se ve afectado físicamente por el esfuerzo de trabajo.

Importancia del estudio

Este estudio es de muy importancia para mejorar la calidad de vida de los miembros policiales que trabajan en el Distrito 08 Saraguro, ya que con ello el personal policial servirá y

trabajar de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y destrezas de acuerdo en su área en el cual más se desenvuelve y sobre todo con la que compagina, es por ello que, el funcionario policial mejorar la atención al usuario externo de la Institución policial y esta obtendrá un buen concepto del consumidor es decir de la sociedad al cual se debe y sirve

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

Respuesta a la pregunta de investigación

- Se puede mejorar la gestión del talento humano del Distrito 08 Saraguro, aumentando el personal policial, que sea necesario para evitar el desgastamiento físico del personal policial; incentivar y motivar al personal policial ; y reubicar y reasignar al personal policial por competencias.

- En los circuitos de Urdaneta, Selva alegre, San pablo de Tenta y Manu no cumplen con el modelo de gestión de la Policía Nacional.

- En el Distrito 08 Saraguro existe un faltante de 35 miembros policiales, que deben ser distribuidos en los diferentes circuitos.

- El personal policial tiene sus hogares a mínimo 01 hora y máximo 12 horas de viaje en transporte público, y este factor desmotiva a trabajar con eficiencia y eficacia en el servicio, para ellos los servidores policiales deben ser dados el pase a unas provincias más cerca de su residencia.

- Los francos o días libres para el personal policial es solo de tres días, luego de trabajar nueve.

REFERENCIAS

- Ministerio Interior. (2014). Policía Comunitaria se consolida en el país. Obtenido el 03 de junio del 2015 de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/tag/nuevo-modelo-de-gestion/>
- Guzman, J. (2009). Administración Policial, (abril 15). Obtenido el 15 de junio del 2015 de <http://lagacetapolicial.blogspot.com/2009/06/administracion-policial.html>
- Policia Nacional del Ecuador. (2008). Reseña Historica. Obtenido el 06 de junio del 2015 de <http://www.policiaecuador.gob.ec/historia/>
- Molina, J. (2009) Conceptos, principios y objetivos de un Modelo de Gestión por Competencias en Recursos humanos. (mayo 10). Obtenido el 23 de junio del 2015 de http://www.eoi.es/wiki/index.php/Conceptos,_principios_y_objetivos_de_un_Modelo_de_Gesti%C3%B3n_por_Competicencias_en_Recursos_humanos
- Revista Digital del Ministerio Coordinador de seguridad. (2015). Nuevo modelo de gestión para mejorar la seguridad ciudadana. Obtenido el 7 de julio del 2015 de <http://www.nuestraseguridad.gob.ec/es/articulo/nuevo-modelo-de-gesti%C3%B3n-para-mejorar-la-seguridad-ciudadana>
- Domingo, J & Delgado M. (2008). Modelo de Gestión por Competencias. Obtenido de <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2008551/lecciones/descargas/competencias2.pdf>
- Guilera, F & Reyes, J.; “Gestión dinámica de los recursos humanos (Gestión por competencias y ocupaciones)” 1996